



Übersicht Personaldiagnostik-Instrumente

Einsatzmöglichkeiten

- Bewerberauswahl (E-Recruitment, Online-Assessments)
- Vorselektion für die Durchführung von Assessment-Workshops
- Eignungsüberprüfung bei internen Stellenwechsel
- Durchführung von Leistungsbenchmarks innerhalb von ausgewählten Berufsgruppen
- Erstellung von Potenzialanalysen
- Ermittlung von 360⁰-Feedbacks
- Feststellung des individuellen Qualifizierungs- und Trainingsbedarfs
- Besetzung und Entwicklung von Hochleistungsteams
- Führungskräftebeurteilung und -entwicklung
- Berufs- und Karriereplanung

Ziele

- Sicherstellung eines hohen „Job-Match“ zwischen Kandidat und zu besetzender Stelle
- Vermeidung von Fehlbesetzungen
- Reduktion der Fluktuationsrate
- Senkung von Personalauswahl- und Personalentwicklungskosten
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der unternehmerischen Leistungsfähigkeit

Durchführung

- Alle diagnostischen Verfahren werden online über das Internet durchgeführt
- Alle Ergebnisse und Auswertungen sind sofort verfügbar
- Je Zielgruppe stehen unterschiedliche Analyse-Reports zur Verfügung

Dauer

- Die einzelnen Testverfahren verursachen Bearbeitungszeiten von ca. 20 min. – 80 min.

Referenzen:

- Die Instrumente sind bereits bei über 25000 Kunden in 50 Ländern der Erde eingesetzt
- Die Instrumentenentwicklung fußt auf einer über zehnjährigen Forschungsarbeit auf dem Gebiet der Eignungsdiagnostik



strancyk consult
Beratung für Human Resources

Produkte:

- The Profile
- Profiles Performance Indicator (PPI)
- Customer Service Survey (CSS)
- Checkpoint 3600 Competency Feedback System (CP 360)

The Profile

- Erkennen des persönlichen Profils einer Person, differenziert nach deren Verhaltensmerkmalen, beruflichen Neigungen und kognitiven Fähigkeiten (vgl. Beispielreport)
- Abgleich von Eignungsprofilen gegen ein definiertes Anforderungsprofils zur Ermittlung eines idealen „Job-Match“
- „The Profile“ wird u.a. eingesetzt zur
 - Ermittlung von Soll bzw. Anforderungsprofilen
 - Vorauswahl von Bewerbern für Vorstellungsgespräche
 - Vorauswahl von AC-Kandidaten
 - Durchführung von Benchmarks des Leistungsverhaltens bestimmter Berufsgruppen
 - Bestimmung von individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen
 - Standortbestimmung im Rahmen des Outplacements
- Das Testverfahren ist vollständig internetbasiert. Die Durchführung, Auswertung und Verwaltung erfolgt im Rahmen eines dafür eingerichteten Internet-Accounts.

Profiles Performance Indicator (PPI)

- Erkennen der spezifischen Verhaltensstile einer Person differenziert nach deren Maß an Dominanz, Initiative, Stetigkeit, Gewissenhaftigkeit und Eigenverantwortung (vgl. Beispielreport).
- PPI basiert auf dem von M. Marston entwickelten DISG-Persönlichkeitsmodell
- PPI wird u.a. eingesetzt zur
 - individuellen Personalentwicklung
 - Besetzung von Teams
 - Teamentwicklung
 - Auswahl von Führungskräften
- Das Testverfahren ist vollständig internetbasiert. Die Durchführung, Auswertung und Verwaltung erfolgt im Rahmen eines dafür eingerichteten Internet-Accounts.



Customer Service Survey (CSS)

- Erkennen der spezifischen Verhaltensmerkmale und erforderlichen Kompetenzen einer Person, die für eine Tätigkeit im Bereich „Kundenservice“ vorgesehen ist (vgl. Beispielreport)
- Das „CSS-Verfahren“ basiert auf einem vordefiniertem Anforderungsprofil, mit dem die individuellen Testergebnisse abgeglichen werden
- CSS wird u.a. eingesetzt zur
 - Personalbeschaffung für den Kundenservice
 - Feststellung von Ausbildungs- und Trainingsbedarfen für Service-Mitarbeiter
 - Einzel- und Entwicklungsberatung von Servicepersonal
- Das Testverfahren ist vollständig internetbasiert. Die Durchführung, Auswertung und Verwaltung erfolgt im Rahmen eines dafür eingerichteten Internet-Accounts.

Checkpoint 360^o Competency Feedback System (CP 360)

- Erkennen der persönlichen Stärken und Entwicklungsbereiche auf Basis einer Selbsteinschätzung und der Beurteilung von Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten.
- Bewertet werden 70 unterschiedliche Kompetenzen aus 8 verschiedenen Themengebieten (z.B. Kommunikation, Führung, MA-Förderung, etc.)
- CP360 wird u.a. eingesetzt zur
 - Personalbeurteilung
 - Auswahl und Förderung von Führungsnachwuchs
 - Entwicklung von Führungskräften und Managern
 - Besetzung von Führungspositionen
- Das Testverfahren ist vollständig internetbasiert. Die Durchführung, Auswertung und Verwaltung erfolgt im Rahmen eines dafür eingerichteten Internet-Accounts.